

Donne e leadership: strada ancora lunga

Contributi e spunti sul tema del lavoro femminile. Intervista a Sara Cirone

di Giulio Donati

La Homeless book ha curato il Quaderno dell'Hub del Territorio Emilia-Romagna dal titolo *Donne e leadership: chiave del cambiamento*, realizzato grazie ai contributi di Elisabetta Scalambrà, Roberta Bortolucci, Maria Mantini Satta, Angela Balducci, Sara Cirone, Everardo Minardi, Comune di Castenaso, Gruppo di Lavoro Centro Studi Progetto Donna e Diversity Mgmt, Gruppo Minerva Federmanager Bo-Fe-Ra, Gruppo di lavoro Goal 5 Fondazione Hub del Territorio ER. Il volume è acquistabile nei principali e-book store.

Ne parliamo con Sara Cirone, presidentessa della Fondazione Hub del Territorio Emilia-Romagna, che, dopo anni di esperienza alla guida di un'azienda metalmeccanica faentina, è co-fondatrice del progetto Hub del Territorio e di una benefit company.



Sara Cirone

Cirone, ci sono sempre più donne a guidare aziende. Siamo davvero di fronte a un cambiamento sociale importante?

L'aumento del numero di donne che guidano aziende rappresenta sicuramente un cambiamento sociale significativo, un segnale di progresso nell'uguaglianza di genere e nel superamento dei tradizionali stereotipi che limitavano le opportunità delle donne nel mondo del lavoro e nella leadership aziendale. La strada però è ancora lunga.

Il fatto che sempre più donne assumano ruoli di leadership può essere attribuito a diversi fattori, tra cui certamente un maggiore accesso all'istruzione che permette, ora anche alle donne, di migliorare le proprie competenze ed essere qualificate per ruoli di leadership. Ma un fattore chiave è la crescente regolamentazione di politiche aziendali inclusive e tutelanti la diversità, che promuovono un ambiente di lavoro equo, con parità di salario a parità di mansione e il superamento di quei *bias* gestionali che portano a una discriminazione femminile all'interno degli organi decisionali delle imprese.

Quali iniziative sono state promosse dalla Fondazione Hub del Territorio ER sul tema?

La fondazione lavora da anni a supporto di questo percorso sistemico di cambiamento per superare il *gender gap*, mettendo in campo diversi progetti legati al concetto di buona *governance* delle imprese in un'ottica più ampia di sostenibilità. Tra questi progetti, i più significativi sono certamente *Women on Board*, un progetto volto a ridurre il divario di genere, favorire l'inclusione e l'accesso delle donne a posizioni di leadership all'interno di organizzazioni aziendali e nei cda di imprese pubbliche e private. Il progetto ideato da me assieme a Cristina Mezzanotte è stato realizzato dalla Fondazione Hub del Territorio in collaborazione

con Federmanager, Manageritalia, Aidp, essi stessi soci dell'Hub del Territorio Emilia-Romagna. Il risultato finale del percorso formativo ha restituito la creazione di una *shortlist* pubblicata sul sito della Regione di manager e professioniste preparate per entrare nei *board*, che offre alle imprese la possibilità di trovare quelle più adatte alle loro esigenze di *governance*, promuovendo una maggiore diversità e inclusione nei vertici aziendali.

Con *Mamma rimane al lavoro*, un progetto promosso da Città Metropolitana di Bologna all'interno del Piano per l'Uguaglianza, abbiamo invece voluto ridefinire l'idea di maternità e genitorialità con un approccio che ne dimostrasse le potenzialità, anziché i limiti, sottolineando così l'opportunità per le aziende di lavorare con persone che, attraverso quest'esperienza, guadagnano nuove competenze, utili anche sul lavoro.

Infine *Managing for Inclusion*, un tour itinerante partito da Bologna a gennaio, vuole supportare le imprese e i manager nel realizzare luoghi di lavoro più sostenibili e inclusivi, informando e sensibilizzando le Pmi sulla Certificazione di Parità di genere, e facilitando l'accesso ai fondi nazionali per chi intraprende questo percorso.

La di Parità di genere è ad oggi uno strumento molto importante per raggiungere i target di sostenibilità che vengono richiesti alle aziende in maniera sempre più stringente. Lavorando sulle tre tematiche principali, retribuzione e carriere, genitorialità e cura, e *bias* gestionali e processi, porta le aziende a innescare percorsi virtuosi di miglioramento continuo, generando valore e vantaggi sia reputazionali che premiali, e si inserisce perfettamente in un'ottica più ampia di impresa sostenibile. I temi della parità e dell'inclusione sono infatti prioritari e centrali



“Sempre più donne sono alla guida di aziende. I cambiamenti in positivo ci sono stati. Il gender gap rimane. E rimane un tema da affrontare”

sia per l'Agenda Onu 2030 che per la nuova Direttiva Europea di Sostenibilità per le Aziende che fornisce gli standard di rendicontazione degli impatti e delle performance di sostenibilità del cambiamento sociale.

Come nasce questo Quaderno?

Il quaderno *Donne e leadership: chiave del cambiamento* nasce dunque, a seguito del bando regionale promosso dal Comune di Castenaso sulla leadership al femminile, in questo scenario di cambiamento sociale, e lo sostiene attraverso due percorsi. Il primo narrativo, con esperienze raccontate da donne manager e senior, già da tempo impegnate sui temi della Parità di Genere e della Leadership femminile; le loro esperienze, gli ostacoli incontrati e il loro superamento, vengono poi commentati da altre donne manager, in ottica di confronto continuo. Il secondo percorso, più tecnico, fornisce invece le linee guida per l'adozione di politiche e prassi per la parità di genere, l'inclusione e il rispetto della diversità, tema caro al Comune di Castenaso e agli enti partner.

Impresa femminile, un gap che dobbiamo superare

Reali (Confesercenti): «La conciliazione vita-lavoro e i pochi bandi di sostegno sono le difficoltà maggiori»

Aprire una nuova attività imprenditoriale non è mai facile. Ma se si è donna, può esserlo ancora di più. Nonostante i passi in avanti fatti, differenza di opportunità, gap di cultura d'impresa e stereotipi sono ancora presenti nella società. Per fare il punto sull'imprenditoria femminile nell'Unione della Romagna faentina, abbiamo intervistato Sara Reali, coordinatrice di "Impresa Donna Confesercenti".



Sara Reali (Confesercenti)

Reali, dai vostri uffici che quadro emerge sul lavoro femminile nel nostro territorio?

Nel faentino riscontriamo un buon numero di ragazze e donne che vengono a chiedere informazioni per aprire un'attività. Per la maggior parte si tratta di pubblici esercizi (bar e ristoranti), ma ci sono anche richieste per aperture commerciali, che sono in generale le attività più in difficoltà in questo momento. Dal colloquio con queste donne, raccogliamo tutte le difficoltà che hanno nel diventare

libere professioniste, titolari di un'attività o vogliono rilevare l'attività di famiglia. Da questo dialogo, cerchiamo di avviare un percorso per sostenerle.

Da dove nascono queste difficoltà?

Il problema principale è la conciliazione vita-lavoro e la gestione della cura della famiglia, che oggi non riguarda solo i figli, ma anche genitori o parenti anziani e in difficoltà. Le donne spesso si prendono carico di questa cura, e quindi per loro diventa

difficile portare avanti un'attività imprenditoriale. Vediamo poi tante difficoltà nel riuscire ad accedere a finanziamenti e bandi che possano sostenere l'imprenditoria femminile. Le opportunità ci sono e la Regione offre diverse occasioni in tal senso, ma sono ancora insufficienti e bisognerebbe investire di più. Il sostegno iniziale per aprire un'attività è molto importante, e può essere il discrimine che fa decidere se aprire o meno una nuova attività.

In parallelo a queste problematiche, ci sono però anche testimonianze di grande coraggio. **Ci può fare qualche esempio locale?** Penso alla libreria Moby Dick, che vede ora due titolari donne e due collaboratrici, con età differenti tra di loro, e questo penso sia un dato di valore. Pongono grande attenzione al rapporto col cliente e alla valorizzazione del proprio prodotto, con un bel tocco femminile.

E qualche attività colpita dall'alluvione?

Il primo esempio che mi viene in

mente è quello del Caffè Ferniani, che ha riaperto nell'omonima piazzetta. È stata una delle prime attività a riaprire in quell'area. La titolare si è rimboccata le maniche affrontando tante difficoltà, ben consapevole che le sfide sono ancora tante.

Quel quartiere non è certo tornato alla normalità. La chiusura del ponte in questi mesi e i lavori del cantiere in via Renaccio non favoriscono la clientela, ma il suo è stato un segnale di speranza per tutta via Lapi.

Come Confesercenti quali iniziative mettete in campo a sostegno del lavoro femminile?

Il coordinamento "Impresa donna Confesercenti" serve proprio a monitorare le varie situazioni e a tenere i riflettori accesi. Tra le varie iniziative, abbiamo istituito poi a livello provinciale il Premio *Confesercenti*, giunto alla terza edizione, con un focus sull'imprenditoria femminile, dove raccogliamo le candidature e realizziamo video promozionali delle attività. Abbiamo attivato poi il progetto *Ascuola d'impresa* con gli istituti superiori, e a parlare portiamo sempre diverse imprenditrici, anche per aiutare i giovani a superare gli stereotipi di genere. C'è per esempio la benzinaia, l'agente di commercio donna (sono molte in provincia), la titolare di una profumeria, la libreria: il concetto è dimostrare che non si deve essere relegati in dei ruoli.

Il cambiamento non può arrivare però solo dalle associazioni di categoria.

A livello culturale passi avanti per

◆ I DATI

1 impresa su 5 è donna
I numeri provinciali

Sono aumentate le imprese femminili attive in provincia di Ravenna, arrivando a quasi 22% del tessuto economico locale.

Il dato è confermato dal presidente della Camera di Commercio di Ravenna e Ferrara, Giorgio Guberti, che evidenzia il fatto che nella nostra provincia l'imprenditoria femminile è cresciuta negli ultimi anni.

Un'impresa su cinque quindi è un'impresa nella quale il numero delle donne è preponderante rispetto agli uomini fra i proprietari, soci o gli amministratori, dato molto importante per l'economia locale.

Il dato, conferma Guberti, è leggermente superiore a quello regionale e nazionale.

l'emancipazione femminile ne sono stati fatti.

Anche il contesto dove si vive fa una grande differenza: al Nord Italia la situazione è migliore rispetto al Sud, così come tra le zone urbane o quelle più periferiche. Questo cambiamento culturale non si può risolvere con le, pur necessarie, quote rosa. L'impegno deve essere collettivo: famiglia, scuola e società.

Samuele Marchi